

RECHTSPRAAK

Blom/Ferro

Uitleg sociaal plan. Werkgever dient geen aanvullende vergoeding te betalen op grond van suppletieregeling IOAW- en WW-uitkering tot 80% laatstverdiende loon, indien later blijkt dat werknemer geen 100% maar 70% vervolguitkering of IOAW ontvangt. Verschil in financiële voorziening tussen werknemers geen reden tot aanvullende vergoeding door werkgever

Werknemer (geboren 1948) is sinds 1979 in dienst van Ferro. De afdeling van werknemer is wegens bedrijfseconomische redenen gesloten. De arbeidsovereenkomst is met toestemming van de CWI opgezegd tegen 1 januari 2004 (werknemer was toen 55 jaar oud). In het kader van dit collectieve ontslag is een sociaal plan opgesteld. Artikel 12 van dit sociaal plan kent een voorziening toe aan werknemers van 55 jaar en ouder. Deze voorziening bestaat uit een suppletieregeling tot 62 jaar van 80% van het laatstverdiende loon. Artikel 12 sociaal plan omschrijft de typen uitkeringen en de hoogte van de suppletie. Werknemer heeft een vergoeding ontvangen op grond van artikel 12. Hij vordert in deze procedure schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag, stellende dat hem een onjuiste – te lage – vergoeding is toegekend. Dit komt omdat het sociaal plan uitgaat van 100% minimumloon bij een vervolguitkering WW of IOAW, terwijl hij in verband met inkomsten van zijn partner een lagere uitkering ontving, zodat de suppletie niet tot de gegarandeerde 80%-norm aanvult. Volgens werknemer brengt voorts het goed werkgeverschap met zich dat hij een gelijke vergoeding krijgt als zijn collega-werknemers die eveneens de 55-jarige leeftijd hebben bereikt, maar wel een volledige vergoeding krijgen. De kantonrechter heeft de vordering van werknemer afgewezen.

Het hof oordeelt als volgt. Het geschil tussen partijen spitst zich toe op de uitleg van artikel 12 sociaal plan. Voor de uitleg van een dergelijke bepaling dient de cao-norm te worden gehanteerd. Uit deze bepaling blijkt duidelijk dat partijen bij het sociaal plan de definitie ‘uitkering’ hebben geabstraheerd van de werkelijkheid. Of een werknemer 70 of 100% van het minimumloon zal ontvangen, doet niet ter zake. Als uitgangspunt is het laatste genomen om vervolgens de suppletie te berekenen tot 80% van het laatstverdiende loon. Dat is in casu ook gebeurd. Dat werknemer in werkelijkheid minder uitkering ontving, doet aan het voorgaande niet af. Dat de uitwerking van het sociaal plan tot verschillen tussen werknemers kan leiden, betekent niet dat deze negatieve uitkomsten voor rekening van Ferro dienen te komen. Evenmin ziet het hof aanleiding artikel 12 sociaal plan in strijd met de redelijkheid en

billijkheid te oordelen om de enkele reden dat de uitwerking van artikel 12 tot verschillende financiële gevolgen kan leiden voor de verschillende werknemers.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 05-06-2012

Zaaknummer: 200.076.582/01